

Intervento Silvia Petrasso, Responsabile Risorse Umane Consulmarketing SpA

Convegno sul Mobbing nella crisi economica del nostro paese

Cinisello Balsamo, 9 maggio 2014

Il mobbing è sicuramente la situazione conflittuale più degenerativa che si presenta nel mondo del lavoro.

Il fenomeno, sempre più grave e dilagante in Italia a causa della crisi economica rappresenta un costo, un costo per tutti, per le aziende e i datori di lavoro a causa degli impatti in termini di produttività e per i dipendenti, che incorrono in danni di varia entità, non solo sul piano legale ma anche medico, psicologico, sociale ed economico.

Nell'accezione più comune del termine il mobbing è un disagio lavorativo o meglio un insieme di comportamenti violenti o abusi psicologici, vessazioni, emarginazioni, maldicenze, ostracizzazione, demansionamento, angherie perpetrati da parte di superiori o colleghi nei confronti di un lavoratore, comportamenti prolungati nel tempo e lesivi della dignità personale e professionale nonché della salute psicofisica delle risorse.

Gli ambienti di lavoro devono necessariamente diventare bully-free e mobbing-free, ma facciamo attenzione anche agli atteggiamenti non veritieri di risorse non produttive per le quali il mobbing può diventare purtroppo un comodo alibi.

L'azienda che rappresento, Consulmarketing SpA, è una società di consulenza marketing che da ben 25 anni, guidata da Guerino Moffa, opera nel campo delle ricerche di mercato e nei servizi di marketing operativo verso i clienti della grande industria.

Conta 1000 dipendenti diretti e 1500 indiretti in tutto il territorio italiano con due sedi operative a Milano e a Roma.

La forza di Consulmarketing sono le persone, le risorse umane e soprattutto il know-how di queste risorse.

Il rapporto con le risorse è un rapporto aperto e diretto; la conoscenza non avviene attraverso la compilazione di schede anagrafiche, di schede con obiettivi e risultati, attraverso la sola lettura del curriculum vitae!

La conoscenza è diretta e profonda, il clima è quello del confronto e della collaborazione, e la buona gestione diventa fondamentale e strategica; si investono fondi ed energie per la formazione, per l'ascolto attivo e per la costruzione di un codice etico.

Consulmarketing si è sempre ispirata ai valori quali la centralità della persona, la continuità dei rapporti di lavoro e la trasparenza.

Tuttavia notiamo che l'atteggiamento dei giovani e delle nuove generazioni verso il lavoro è cambiato; non vi è più la riconoscenza verso il datore di lavoro come quella che fu dei nostri genitori.

Spesso il senso di appartenenza non c'è, manca il senso di inclusione: il lavoro non è più centrale, l'intero sistema valoriale è diverso, non è più quello di un tempo.

In questo scenario diventa tutto molto più difficile: la situazione lavorativa è ispirata ovviamente da una certa forma di costrizione in quanto l'autonomia della persona viene naturalmente meno per poter prestare l'opera in azienda, quindi il datore di lavoro deve diventare impeccabile nel proporre una corretta progettazione dell'attività e una corretta definizione dei task, agire sulle conoscenze professionali e relazionali e approfondire qualsiasi problematica per poter agire tempestivamente.

Molti sono i sistemi di gestione mobizzante in azienda, bossing, straining, mobbing orizzontale e verticale e vengono fatte in maniera scientifica (il 65% dei casi si verificano nell'ambito dell'industria privata), ma sappiamo anche che esiste un filo sottile che separa quello che può essere un comportamento scorretto di un capo da un atteggiamento ostruzionistico da parte di un lavoratore e in virtù di questa ultima affermazione, voglio fare un distinguo.

L'idea corrente del mobbing è quella di una serie di atti ostili nei confronti di un lavoratore sgradito, in realtà gli episodi che vengono denunciati come tali sono situazioni assai più complesse.

Capita che il fenomeno venga innescato da una reazione in se giustificata da superiori o colleghi verso un atteggiamento di non voluta collaborazione del lavoratore, talvolta addirittura di ostruzionismo.

Diventa difficile dunque valutare i singoli casi!

L'azienda è da tutelare almeno quanto il lavoratore!

La riumanizzazione del lavoro è un concetto che deve essere generale e deve riguardare lavoratori e imprese.

Reversibilità dunque fra vittima e carnefice, discernimento nelle ambiguità dei casi, soprattutto nei tribunali e da parte degli studi legali.

I danni provenienti da mobbing sono incommensurabili, ma se da un lato le aziende sono chiamate alla corretta progettazione dell'attività e al mantenimento del benessere organizzativo, abbiamo bisogno di buon senso ed onestà nel lavorare bene da parte delle risorse.